

〔論 文〕

スウェーデンにおける雇用労働と家族“ケア”労働の調和

— A. サンド氏の調査報告を通して—

今 井 小の実*¹ 陳 礼 美*²

I. はじめに

本稿は、学術研究助成基金助成金を受け、「“ケア”労働の社会化に関する国際比較研究—ジェンダー公平な福祉国家の実現に向けて—」というテーマで行っている共同研究の一成果である¹⁾。今回の論文は、研究協力者の一人、Ann-Britt Sand氏（Stockholm University）による調査報告“Reconciliation of Paid Work and Family Care in Sweden”を受け、その研究を道標に、スウェーデンにおける雇用労働と家族“ケア”労働の調和について考察を行ったものである。

具体的な内容にうつる前に、その前提となる共同研究の全体像を紹介しておきたい。今回の研究は、日本の“ケア”労働の社会化は行き詰まりをみせているという問題意識から出発している。そしてそれは日本一国の問題にとどまらず、“ケア”という行為を女性の役割とするジェンダー規範の下に政策を展開してきた福祉国家の限界でもあると考えた。つまりその背後には、性別役割分業を家庭から労働市場へと拡大させ再生産させてきた政策の欠陥があると考えたのである。このような問題意識から、“ケア”労働にかかわる新たな政策的対応が必要であるとの認識に立って、スウェーデンをジェンダー公平な“ケア”政策を実施する福祉国家のモデルとして、日本における独自の実現可能な政策ビジョンを考案するための指標に設定した。その際、“ケア”の用語を、日本の社会福祉界で主に使われてきた「介護」の同意語ではなく、育児や「世話」も含む本来の英語“care”の意味に近い概念として定義した。つま

り“ケア”労働を、介護や介助、育児をはじめ家族による家事労働も包摂する広範な概念を示すものとして位置づけたのである²⁾。

福祉国家とジェンダーの関係についてはすでに多くの研究蓄積がある³⁾。従来の研究で明らかにされたのは、福祉国家が女性を被扶養者として位置づけ社会保障制度のなかに組み込む一方で、“ケア”の社会的な担い手としても期待し専門職のワーカーとして多くの女性を実践の場に送り出してきたことであった⁴⁾。いずれも“ケア”労働を行うのは女性だというジェンダー規範がベースにある。しかし冒頭でも説明したように現在、この枠組みはほころびを見せ始めている。その主な原因は、産業期の入口で設定された性別役割分業に基づく福祉国家のデザインが、ポスト産業化の時代に対応できなくなっていることにあると考えられる。すなわち男性が稼ぎ手、女性が家事・育児を担う構図は、社会的にも経済的にも描くのが困難になってきているのである。

このような問題意識にたち、N.Fraser (1994) は、従来から示されてきたUniversal Breadwinner（稼ぎ手役割の普遍化）モデルも、Caregiver Parity（ケア役割の等価）モデルも、ともにジェンダー規範を維持するものとして斥け、新たにUniversal Caregiver（ケア役割の普遍化）モデルを提唱した⁵⁾。フレイザーがジェンダー公平な国として想定したのが、スウェーデンであった⁶⁾。ジェンダー公平なUniversal Caregiver モデルを実現させていく福祉国家のビジョンを創案するためには、“ケア”をどのように位置づけるかが問われる。つまり“ケア”が女性に偏るジェン

キーワード：ジェンダー、家族ケア、雇用

* 1 関西学院大学人間福祉学部教授

* 2 関西学院大学人間福祉学部准教授

ダー規範から自由になる新たな“ケア”労働の再構築を行うことが必要になる。そのためには深澤が示したような「社会化されても過度の「女性職」を形成せず、また社会的評価に際してもその評価の対象が圧倒的に女性の労働であるようにもならず、いずれの組合せをとろうが一方の性（女性）にケアワークが偏らないために求められるものを追究する必要」から、「家族の扶養義務責任からどれくらい遠ざかったケアワークの社会的評価を日常的に構築していくことができるかがキー・ポイント」になる（深澤2003：96）という視点が重要だと考えられる。

本稿では、この深澤がキー・ポイントとして示した「家族の扶養義務責任からどれくらい遠ざかったケアワークの社会的評価を日常的に構築していくことができるか」という側面に焦点をあて、スウェーデンにおいてジェンダー公平な政策を推進するために、家族の“ケア”労働、なかでも高齢者介護への対応を明らかにすることから出発したい。その上で、Ann-Britt Sand（以下、サンドと表記する）氏による高齢者の家族介護者（Family Caregiver）の調査から浮かび上がった、仕事と親の“ケア”を同時に行っている就労世代の子どもたちの問題から、雇用労働と家族の“ケア”労働の調和について考察する。なぜならジェンダー平等な社会とは、男女ともに「仕事も生活も」とともに享受することが保障された社会であるが、サンド氏の調査によって、親のケアを引き受けているのは主に娘、つまり女性であることが明らかにされたからである。

なお、用語であるが、スウェーデンにおいて高齢者のケアという場合には時間ではなく量ではかれ、日本で想像するような直接介護だけではなく、福祉事務所への電話などアドボカシー的な役割や、ヘルパーの手配などマネージメント的な対応も含まれる。そのため、両者を単純に比較することはできない。したがって文中で使用する用語については、その時どきの文脈によって変えている。ケアの担い手に関する表現についても、参考にした研究者の表現に準拠し、多少のばらつきが生じることをあらかじめご了承ください。またサンド氏の講演は英語で行われ、参考にした文献も英文論文であったが、可能な限り、スウェー

デン語も併記するように心がけた。さらに巻末に研究協力者アンベッケン氏の協力をいただき、現在のスウェーデンにおける社会保障制度の一覧を掲載することができた。あわせて参照いただければと思う。

2. ジェンダー平等な社会への道程

現在、スウェーデンは、女性も男性も働くのが当たり前の社会であり、男女ともに「仕事も生活も」とともに享受することができる社会といわれている。しかしスウェーデンも諸外国の例にもれず、家父長制の時代があり、「男は仕事、女は家事育児」という近代的な性別役割分業観が支配的だった時代も経験している。一足飛びにジェンダー平等の理想的な社会が誕生したのではないのである。近代的性別役割分業を克服し、女性が生産労働の場で働くことが可能になるための重要な条件は、E.アンデルセンがフェミニスト研究者たちの抗議を受けて、新たに福祉国家を類型化する際の指標に追加した「脱家族化」がどこまで進んでいるかということであろう⁷⁾。要するに、従来、女性たちが無償で行ってきた家事や世話や育児、介護といった家族に対する“ケア”労働を、社会的な政策でいかに解消し、社会進出ができるかが問われるのである。

それでは、スウェーデンでは、どのようにしてこの家族“ケア”を女性個人の問題から社会の問題へと移行させ、男女ともに「仕事も生活も」というジェンダー平等な社会の実現をめざすようになったのであろうか。その行程は決して単純ではなかったであろうが、ここでは特に、女性を家庭に縛り付けてきた性別役割分業のカラを破り、既婚女性の雇用者化へと歩んだ道のりをそれを支えた理念とともに概観しておきたい。家庭外労働への就労こそが、女性を家族の“ケア”専従者から解放し、ケアの社会化を促進する原動力になったからである。

スウェーデンにおいて、家族“ケア”を考える上で最も尊重されるのは、民主主義と自立、尊厳という理念である。それは“ケア”を受ける人、行う人、双方に適用される理念となっている。し

たがって、“ケア”の担い手は社会であるという認識が、国民の間で共有されている。たとえば、今回、特に焦点をあてる高齢者の“ケア”についても、家族よりも社会が担うという意識は、民主主義と人権、市民社会という価値観からもたらされたものである。スウェーデン人の一つの特徴は、イデオロギーを大事にする国民性なのである。常に学校など教育の場でその啓蒙につとめており、高齢者のケアの質の良さに関する認識も教育がもたらした賜物である。またスウェーデンの公的な援助は、他国に比べ、ミニマムスタンダードだけではなく、より質のよいものをスタンダードにおくという目標設定も、同様の理念、教育の成果がもたらした共通認識であろう。そのため、家族からの援助より、公的な援助の方が人気は高い。

このようにスウェーデンの国民は、基本的には「良き政府」として国家に信頼をおいている。スウェーデンの福祉国家を築いたのは1932年に誕生した社会民主党政権であったが、その政策推進の際の指針となったのが、国家は全ての人のための家庭、つまり国民の家（“People's Home”）という理念だったからである。その後のスウェーデンの歩みと国際的な評価を想起すれば、国民の政府への信頼感が生活のなかでの確かな実感から来ていることが理解できるだろう。

さてスウェーデンでは、男女ともに人間として平等であり、ともに尊重すべきだという考え方が根づいており、既述のように男性も女性も仕事を持ち、家庭での生活にも参加できることが当たり前の社会になっている。ちなみに国連開発計画（UNDP）が2011年に発表した「人間開発報告書2011」では、スウェーデンはジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index：GII）が146カ国中、第1位となっている。この指数は保健分野、エンパワーメント、労働市場の3つの側面から構成されており、国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもので、順位が高いほど、人間開発が阻害される要因が少ないとされている⁸⁾。また世界経済フォーラムが同年発表した「The Global Gender Gap Report 2011」においても、男女格差を経済・教育・保健・政治分野のデータから測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）

でスウェーデンは第4位となっている⁹⁾。このように国際的な基準から見ても、ジェンダー平等な社会として高く評価されているスウェーデンであるが、その実現のためには、「平等のための長い闘い」があった。

その最初の一步ともいえる女性参政権は、スウェーデンでは1921年に獲得されている。これによって女性も政治に参加することが可能になったが、労働に関して言えば、それ以前から女性はずっと働いていた。スウェーデンは農業国だったから、農作業にはもちろん女性も従事してきたのである。しかし産業化の進展にともない、しだいに雇用労働者の率が増加し、「男は仕事、女は家事・育児」という性別役割分業の規範を前提にした家庭の維持が可能になってきた。そのため1950年代には女性を専業主婦へ誘導するような方針が採られ、労働者階級の女性も家にいられるような政策が展開される。だが、女性たちが生産労働の場にもどりたいと思うようになるまでにそう長い時間はかからなかった。1960年代、女性たちは再び働きに出るようになり、専業主婦が主流の時代はわずか10年ほどで終わりを告げたのである。この状況を「消えた専業主婦」と命名した研究者もいる。

このような動向に対して、1971年に創設された夫婦分離課税方式（Separate income tax assessment for wife and husband: särbeskattning）が果たした役割は大きかった¹⁰⁾。個人単位の税制を導入した同制度が女性たちの就労インセンティブを高めたのである。なぜならこれによって妻が夫の社会保険に頼ることができなくなり、社会保険システムの一員に加わらなければならなくなったからである。そしてそれは、女性の一生という観点から見れば、その経済的自立を可能にし、人生設計を自分で描ける重要な条件となった。それまで、たとえば専業主婦が病気になっても保険からの給付はわずか、有業の既婚女性の補償額との格差はかなり大きなものがあった。また年金制度においても男女平等の部分の基礎年金（1935年男女平等の基礎年金制度導入：folkpensioneringslagen）は存在したが、その額は非常に低く、専業主婦には夫に経済的な依存をして生きる道しかなかったのである。さらに1940年、50年代は女性が働くことを前提とした社会ではなかったために、保育所

も整備されておらず、離婚した女性が働き、経済的に自立するには多くの乗り越えなければいけない壁があった。そのような社会を大きく変えたのが夫婦分離課税方式の税制導入だったのである。

これによって、結婚後も女性が働ける社会をめざして、出産後も継続して就労できるような政策や、育児の分野で積極的な施策がとられるようになった。たとえば1974年の両親保険（Föräldraförsäkring）は育児休暇期間中の収入補填制度があり、世界で初めて両性が取得できる制度にしたことによって「育児休暇の取得を男性にも義務づけ、育児参加を促進し、女性の家庭内労働の負担及び機会費用の負担軽減に寄与」した¹¹⁾と評価されている。そしてこのような政策は、母親の継続した就労を促進するために有効であり、ジェンダー平等な社会へ向け大きな前進をもたらしたのであった。しかし女性たちが男性同様、社会に出て行くにあたって障壁となるのは乳幼児の“ケア”だけではなかった。十分な年金を得るために定年退職まで働き続けるためには、もう一つ大きな障害、高齢者の“ケア”の問題がたちどころ。次節では、この高齢者“ケア”の問題についてみていきたい。

3. 家族と高齢者の“ケア”

第二次世界大戦に参加しなかったスウェーデンでは、他国に比べかなり早い時期から高齢者率の割合が高くなり¹²⁾、高齢者問題にも早くから直面することになった。高齢者の“ケア”にかかわる大きな分岐点は、ジェンダー平等な政策が進むよりかなり前に現れている。そのメルクマールとなったのは、1956年に制定された社会扶助法によって「自助が不可能でかつ年金保険による援助の対象とならない人々に対する経済援助」（京極1986:31）を扱うことになり、子どもによる親への経済的な扶養義務が外されたことであった。それまで、実際にどうかは別として法律上では成人した子どもの親に対する扶養義務があったが、これによって“No economical obligations between generations”となり、経済的困難な高齢者は公的な扶助が受けられるようになったのである。スウェーデンにおいては、家族政策は福祉国家の

一般的な政策として統合されており、家族の扶養、個人の福祉に対して重要な責任を負っていると理解されている。数々の社会改良によって、特に退職者の年金、両親手当¹³⁾やそのほか、成人に対する社会的な特典は家族間にある経済的な依存を軽減するように設計されてきたのであり、社会扶助法はその重要な基盤であった。家族に頼らない老後の「自立」を保障し、豊かな生活を約束するためには、老齢年金が重要な役割を果たす。スウェーデンにおける一般的な退職年齢は65歳だが、67歳まで延長することができ、現在はさらに進んでそれを70歳へ引き上げる議論がおこっている。年金の受給開始は65歳とされているが、それは退職時の年齢によって変わる。

在宅ケアへの流れは、1950年代にイギリスから入ってきた。高齢者ができるだけ自分の家で住めるように公的な責任によって在宅介護を支援しようという潮流で、スウェーデンでも高齢者が可能な限り地域や自宅で住むことができる介護がめざされるようになっていく。そして1960年代から北欧諸国で始まったノーマライゼーションの理念とともに、社会に浸透していくのである。1974年には地方自治体に高齢者ケアの責任が課せられ、80年代にかけて高齢者介護のサービスが充実していく。1992年には有名なエーデル改革が実施され、これまで医療と福祉に分かれていた高齢者ケアに対して、統合的なアプローチが進められていくことになった。その背景には、社会的入院の解消というもう一つの目的もあった。この改革によって、高齢者の長期入院は原則、認められず、治療が終われば退院させてあとは自宅でケアするという方針がとられた。これが実現できない場合は、その費用の負担を市が担うことになったので、在宅ケアの基盤整備が進んだ。同改革は、医療は県、福祉は市という役割分担を明確にしたのである¹⁴⁾。

このような在宅ケアのトレンドは、家族による“ケア”への依存を助長する。スウェーデンでとられている経済的支援としてサンド氏があげたのは以下の4点、①Attendance-Allowance、②Employment as Family Carer¹⁵⁾、③Compassionate Care Benefit、④Personal Assistanceであった。もう少し詳しくサンド氏の報告を紹介しておこう。①のAttendance Allowanceのサービスは1940年

代から開始されているが、地方自治体から少額のお金が高齢者に直接支払われ、それで介護者をやることができる制度である。家族“ケア”の軽減が期待できる制度だが、しかし1980年代からその金額は下がってきており、その分、家族に頼る方向に進んでいるのではないかという印象を受ける。②のEmployment as Family Carer（ファミリーケアラーの雇用）は、1950年代から存在するが、地方自治体から雇用され、身内をケアする家族介護者のための制度で、ケアマネージャーのアセスメントによって雇用の是非が決まる。この制度の特色は家族“ケア”であっても雇用者と同じ待遇であるという点にある。つまり他の仕事と同様に年金制度へ加入し、税も払う、雇用と同じ条件である。しかし地方に裁量権があるため、実施していないところもあり、その数は年々減り続けている。サンド氏の報告によれば、1975年の24,000人から2006年には1,800人に減ってきているとのことであった。③のCompassionate Care Benefit（Närståendepenning）は、1989年から開始されたエンドオブライフ（終末期）ケア、または難病と医師に診断された場合に適用される制度である。社会保健省を通じて自宅または病院や施設入所をしている近い人に看取りなどをしてもらうため100日まで使える。たとえば5人の子どもで100日を分けて、使用することもできる。Carer allowance（temporary care leave）は、同制度による所得の喪失に対して80%をカバーし、いったん職場を離れても再び復職することもできる。1万人くらいをカバーし、平均的に10日間使われる。こちらの制度の利用者は増えてきている。最後に④のPersonal Assistanceだが、1994年に施行された特定の機能障害者に対する援助・サービスのLSS法（Lagn om stöd och service till vissa funktionshindrade）、またはLASS法（Lag om assistansersättning：アシスタント補償法）によって家族もパーソナルアシスタンスとして位置づけられ、雇用することができる。これは高齢者ではなく障害者（障害児童含む）用の制度であるため、申請時には65歳以下でないと65歳以上では継続申請ができない。ちなみにパーソナルアシスタンスは15,000人くらいの利用者があるとのことであった。

さてこのような“ケア”にかかわる経済的支援政策は、ジェンダーの視点から見れば、女性を家族の“ケア”従事者に縛り付ける危険をとまなっている。家族介護者への現金給付は、その意味ではもっともリスクの高い政策といえよう。日本でも介護保険制度への現金給付の導入の際に議論となったように、スウェーデンにおいても女性のトラップになる可能性について議論があった。けれどもスウェーデンの場合、たとえばEmployment as Family Carerの制度であれば、日本のように単なる介護に対する報酬としての現金給付ではなく、フォーマルなケアギバーと同様、雇用者として位置づけられる。そのため、家族介護者は家族の“ケア”の提供者ではあるものの、社会保険に加入し年金受給権も取得できるのである。しかしその収入の不十分さは明らかであり、いつ途絶えるかもしれない雇用でありながら、次のキャリアにつないでいくビジョンが描けない不安定な身分であることは確かである¹⁶⁾。そしてこの制度がちょうど、国が専業主婦を推進した1950年代に創設されていることを想起したとき、それが女性を家族の“ケア”担当者に縛り、社会進出への道を閉ざすというジェンダー不平等を生み出す装置として機能したのではないかと推測することも可能であろう。そうであるならば、制度の不十分さは納得できる。出発時の役割がそのような側面を持つものであったのならば、男性の利用者の割合が低いことも容易に予想できる。冒頭で紹介したN.Fraser（1994）は、Caregiver Parity（ケア役割の等価）モデルをジェンダー不平等として退けたが、その理由に「男性にも実践することを要求するほど十分に“ケア”労働を評価しないため、男性に変化を求めない」ことをあげている¹⁷⁾。Employment as Family Carerの制度は、まさにそのような状況をもたらす可能性の高い制度だったのである。

しかし男女ともに「仕事も生活も」が当たり前の社会になった現在では、現金給付を伴う①Attendance Allowance、②Employment as Family Carerの利用者のほとんどが移民であり、その約7割を占めている。しかもヨーロッパ圏以外の地域からの移民に利用されているとのことである。特にEmployment as Family Carerの制度

は、他の仕事と同様に年金制度へ加入でき、納税もする、他の雇用形態と同じ条件だから、彼らにとっては確かにプラスになる側面はある。また言葉の問題でホームヘルプを利用するのが難しいから、家族で完結できる同制度を選択するということもあるだろう。さらに「自立」を尊重するスウェーデンの価値観が通用せず、家族による“ケア”を当然視した家族主義が温存されている文化の影響もあるかもしれない。しかし一方で、家族のなかで完結できる制度の利用によって、移民家族の孤立がますます深まることが懸念されている。そしてその担い手はやはり女性というのが現実なのである。

4. 雇用労働と家族“ケア”の両立のために

さて前節でみてきたようにその限界はあるものの、スウェーデンでは一応、公的な介護政策が整備されてきたので、家族“ケア”などのインフォーマルケアには長い間、社会の関心が集まらなかった。そのパイオニアとなったのがサンド氏であり、彼女は仕事を持ったファミリーケアギバー（family caregiver）の調査を最初に行った研究者であった。サンド氏が調査によって発見したのは、障害者、高齢者は想像以上に家族に頼っているという現実で、表に出ない、“hidden” carer（隠れた家族ケアラー）の存在であった。しかも彼らの多くは、家族“ケア”をおこなってもそれに対して、金銭的給付を受けていないことがわかった。その背景には、在宅ケアが主流になるなか、ケアが必要な高齢者が増加する一方で予算削減が要請される経済的事情がある。現在、スウェーデンでは65歳以上の高齢者の14%が公的な援助をうけており、そのうちの9%が在宅、5%が施設入居という状況がある¹⁸⁾。しかし最近の統計からみても、北欧諸国のなかで高齢者ケアのための予算をもっとも削減したのはスウェーデンであり、公的介護の受給率は北欧諸国のなかでも低く、しかもその割合は年々、下がってきている¹⁹⁾。

そのような状況のなかで、判定基準も厳しくなり、法律そのものに変化はないものの形骸化したような事態が起こってきた。たとえば、1990年代におこったことだが、判定担当のソーシャルワ-

ーカーは、本来はスウェーデンではたずねてはいけないこと、たとえば娘は夜はいるかというような家族介護を前提とするような質問をしていたという。さすがにそのような状況は改められたというが、現在でも中高年の10万人くらいが介護のために仕事をやめたか、仕事の時間を減らしており、しかもこのような状況は今後さらに増加するとみられている。

そして“hidden” carer（隠れた家族ケアラー）の発見によって、ジェンダーの問題が明らかになりつつある。ファミリーケアギバーには女性が圧倒的に多いからである。サンド氏の調査で明確になったのは高齢者の“ケア”を行っているのは彼らの子どもたち、そのほとんどが娘で45歳から65歳までの女性だということであった。彼女たちは年金の減額を回避するためにできる限り定年まで働こうと努力する。63歳で年金を受け取る場合と、65歳まで働いて受け取る場合では年金の額に大きな違いがあることをよく知っているからである。しかし実際には、“ケア”と仕事の両立は難しく、パートタイマーに変わるか仕事をやめざるをえない。そして女性が家庭にもどるケースが増えているのだという。

現在のこのような状況はgo back to familyといわれているが、サンド氏は特にre-familizationと呼んでいる。もちろん、家族はいくら公的な制度があったとしても、いつもその成員に無償労働としての“ケア”労働を提供してきた。先に紹介したように、“ケア”を行う家族への現金給付の道があるが、その条件が年々、厳しくなっており、狭き門になってきている。また公的な介護が不十分なために、民間の介護サービスを利用する人たちが増えている。その際にその費用の半分は、税金の還付という形で利用者に支払われる。しかもそれには介護のみならず家のそうじなどの家事サービスも含まれる。しかしこれはある程度、所得のある階層しか利用できず、貧しい労働者層はやはり公的介護に頼らざるを得ない現実がある。一方で家族による“ケア”の実態は着実に増えており、この状況をサンド氏はinformalizationと呼んでいる。高齢者は公的介護の方を希望するが、結果的には家族介護が増えているのである。財源のカットが影響し、公的介護を受ける資格、ニー

ドアセスメントが厳しくなっているからである。またケアの質が良くない、あるいはケアの適切性が保証されるかどうか不安だから躊躇することも考えられる。供給者側は、オーガナイゼーションの視点からみるため、アセスメントが受給者のニーズと必ずしも合わないからである。仮にニーズがマッチしても高齢者自身が他人が家に入ってくることを嫌がる場合もある。学歴が高く高収入の階層は民間のサービスを買うことで、様々なリスクを回避することができるが、所得の低い労働者層にはそれは難しい。所得格差がそのまま介護格差につながっている。

しかしこの問題の本質は、家族“ケア”の担い手にパートナーをイメージしてきたこと、そのイメージにもとづいて支援策がつくられてきたため、実際の支援につながらなかったところにある。たとえば1998年の社会サービス法で初めて家族のケア従事者について言及があり、1999年に地方自治体に国から予算がつけられるようになったが、その財源は高齢者のパートナーに対する支援に使われることとなった。つまり、高齢者のケアギバーに子どもは想定していないのである。もちろん、夫婦間での“ケア”は日常的に行われている。しかし別居している子どももケアに参加しているのである。どちらがつらいという問題ではなく、“hidden”の家族ケアがあったことが問題で、しかもそれが就労世代によって担われてきたことにサンド氏は注目したのであった。要するに、高齢者介護の問題の解決のためには、雇用と家族“ケア”の二つの労働の両立が求められる。そしてそれがより女性にかかわってくるならば、それはジェンダー平等な社会を追究する上でも見逃せない問題なのである。彼らの“ケア”の存在が表に出なかったのはその担い手の多くが女性だったからであり、hiddenだったために有効な支援の創設につながらなかったことが問題をさらに深刻にしてきたからである。またスウェーデンでは、基本的には介護は社会が行うものという共通の認識があり、一定の政策が整備されてきたことも、この問題への対応の遅れにつながったのであろう。

それでも少しずつ状況は改善されてきている。2008年家族ケアギバーのためのナショナルファミリーコンピテンスセンターが設置された。担当の

公務員は配置されない独立法人のようなセンターではあるが、家族“ケア”に対して関心の低かったスウェーデンでは画期的な制度といえるかもしれない。また2009年にはSocial Service法が改正され、多くの地方自治体では、kinケアコンサルタントあるいは、ファミリーケアギバードバイザーという専門職も配置された。しかしこの設置は義務ではないため、自治体によって格差がある。総じて高齢者の家族ケアギバーに対するサポートは、以前に比べると質がよくなってきたと評価できる。とはいえ、まだまだ支援は十分ではない。

とにかく一番重要な点は、45歳から65歳の就労世代が家族介護をしているという現実なのである。彼らには仕事と“ケア”を両立することが大変だということ、ストレスや疲労により精神的身体的健康への悪影響があるということを認識する必要がある。何よりも、これまでの家族ケアギバーには就労している世代を想定していなかったため、従来の支援では有効な援助にならないことが問題を深刻化しているのである。

このような状況に対してサンド氏は、スウェーデンのナショナルファミリーコンピテンスセンターの実践から見えてきた就労世代の家族ケアギバーに対する今後の支援策について見解を示している。センターでは4つの地域でラーニングネットワークを開始しており、仕事とケアの両立のためのネットワークを作っている。雇用労働者の家族ケアギバーについて、ネットワーク事業を通してわかったことは、海外の先行研究が明らかにしていることとほぼ同じ結果であった²⁰⁾。つまり就労と介護のコンビネーションが重要だということである。そして仕事とケアの両立のために必要なのは、個人的で柔軟な支援、よい品質の公的支援なのである。

介護が就労にネガティブな影響を与えていることは調査結果からも明らかで、過度なストレスや身体的な負担といった大きな負荷がケアギバーにのしかかる。国によって違うが、就労世代の家族ケアギバーに対しては支援がある。スウェーデンでは、先述したようにケアギバーに対する現金給付制度があった。しかし雇用者が就労しながら家族“ケア”の役割も担っているという事実は、そ

れが実際の家族ケアギバーたちにとってあまり有用な制度ではないことを物語っている。たとえばイギリス、アイルランド、カナダなどの多くの国では、仕事の休暇制度、あるいはフレキシブルな就労形態をとる権利が用意されており、もちろん雇用主には家族の介護を行っている者たちを雇用する義務があり、税金の控除もある。しかし、スウェーデンにはそのような制度がない。なぜなら基本的には介護は社会が行うものという前提があったからである。スウェーデンでは就労している家族ケアギバーたちはホームヘルパーやデイケア、施設でのレスパイトケアに頼っているのが現状である。

サンド氏がナショナルコンピテンスセンターの経験によって、さらに学んだことは、就労世代の家族ケアギバーに必要なのは情報とコーディネーション、そして経済的支援だということであった。これについては家族介護のための経済的支援が減っている現象があるこんにち、声をあげて主張していかなければならないと考えている。要するに育児に対しては、さまざまな給付や支援があり、仕事を離れてケアできるが、親を介護するときも同様の支援がほしいという要望なのである（巻末の表を参照のこと）。彼らは有給休暇をとったり、無休の休暇をとったりして対応しているが、仕事を辞めてケアしても、子どものケアの時のように復職する権利がない。スウェーデンにおいても、フレキシブルな就労時間、仕事時間の縮小、雇用主の理解、そして税控除という方法が必要とされているのである。

5. 結びにかえて

さて、スウェーデンで就労と“ケア”労働の両立が社会的に対応しなければならない問題として長らく、認識されてこなかった要因の一つに、サンド氏が明らかにした“hidden” carer（隠れた家族ケアラー）の存在があったことは確かである。スウェーデンでは高齢者の“ケア”は、家族よりも社会が担うべきだという、民主主義と人権、市民社会という価値観から醸成された社会的合意があった。それを支えてきたのは、イデオロギー重視の政策を支持してきた国民性であろう。しか

しそれが、長らく子ども世代の“ケア”が発見されず、隠されてきた要因の一つになっているのではないだろうか。確かにスウェーデンでは、国家は「国民の家」という理念のもと、高齢者の介護においても国や地方自治体がその責任を担ってきた。しかし日々の生活のなかで必要とされる家族の“ケア”のニーズがすべて公的分野でカバーできないように、高齢者の介護もそれだけでは対処できない。そこには、育児の場合がそうであるように、家族による介護への支援が必ず必要になる。スウェーデンの場合、子どもの親に対する“ケア”は強制された義務ではなく、社会がその責任を負うべきだという認識が前提にある。だから家族“ケア”の存在が認められたにもかかわらず、その担い手にパートナーを想定したために、その支援策が有効に機能してこなかったのである。しかし実際の家族はそうのように綺麗には割り切れない。個人の「自立」を重んじるスウェーデンでも情緒的な親子関係の絆は強く、同居している一方の親が介護で疲弊していくのを見過ごせなくなるのは時間の問題である。国家の経済が厳しく予算削減の必要ときには、親世代の状況はもっと深刻な様相を呈して、子どもの前にさらされるだろう。子ども世代が親の介護にかかわっていくのは、ごく自然な流れである。

それにもかかわらず就労世代の子どもによる親への“ケア”が想定されてこなかったことが、雇用と“ケア”労働の両立をはかる政策の遅れとなっている。両者を両立させるための支援としてサンド氏があげたのが、すでに他国では実施されているようなフレキシブルな就労形態、休業制度、雇用主の理解、税金の控除などの対応であった。それはさらに育児を担う親たちと同様の制度を高齢者の“ケア”を担う雇用者たちにも創設すべきだという主張につながっている。ちょうど育児と就労の関係がそうであるように、親の介護を雇用と同時並行で行うことができるような制度の要望なのである。しかし出口の見えるケア（育児）と、出口の見えないケア（介護）を、同等の制度によって支援することは、実際には無理がある。たとえばもっとも必要な乳幼児の時期には育児休暇で対応するように、親の介護の場合はその終末期にエンドオブライフケアの制度を利用する

という、その違いに配慮した対応がすでになされている。しかし今後、高齢者の介護問題がさらに広がりを見せ、その質と財源の問題を問われるときに、子ども世代、つまり就労世代の“ケア”にはますます期待がかかることになるだろう。それは公的責任の交代というよりも、社会権の一部の保障だととらえたい。子どもがもし親の“ケア”を望むなら、それを保障するのが「仕事も生活も」男女ともに享受できる社会の当然の在り方ではないだろうか。その際に、期間を限定できる育児と、限定不可能な介護の差異を乗り越え、克服できるような具体的な対応と、それを支える理念・思想、価値を社会で共有できるような理論の構築が必要だと考える。

その理論の構築に際して、必要になるのがジェンダーの視点であろう。スウェーデンで子ども世代の家族“ケア”の存在が長らく、隠れた存在であり続けることが可能だったのは、その担い手の多くが女性だったことと無関係ではないからである。彼女たちは親の介護のために早めに退職するか、またはパートタイマーとして働いて、仕事との葛藤を解決してきたのである。さらに公務員のケアワーカーの比重は女性の方が高く、「家の嫁から社会の嫁へ」という表現があるほどの状況にある。つまりスウェーデンの“ケア”従事者は、仕事でも私的な場面でもそのほとんどを女性が占めているのである。そこがボタンの掛け違いの始まりなら、私たちはそれを生み出した歴史から検討していく必要があるだろう。なぜなら、ジェンダー平等な社会に向け、公平な“ケア”労働の社会化を達成するためには、女性も男性もともに雇用労働もケア労働も担う必要があるからである。その先にあるのは、フレイザーが従来のUniversal Breadwinnerモデルも Caregiver Parityモデルもともにジェンダー不平等な社会を招くものとして斥け、新たに提案した第三のモデルUniversal Caregiver（ケア役割の普遍化）が真に実現された社会であろう。しかし今回は紙幅の関係と執筆者たちの限界もあり、それについては今後の課題としたい。ただそのファーストステップとして、若干、この紙面にて考察を進めておきたい。

ジェンダー平等な社会に近い社会とされているスウェーデンにおいても、明らかになったジェンダー不平等な“ケア”の実態、それを生み出して

いる出発点はどこにあるのだろうか。その視点からサンド氏の報告を振り返った時に強く印象に残ったのが政府によって行われた1950年代の専業主婦への誘導である。同じ時代にEmployment as Family Carer（ファミリーケアラーの雇用）の制度が創設されたことを思えば、同制度は女性が家族の“ケア”専従者になるトラップでもあった。しかしその時代は長く続かず、女性たちが再び社会の場に出て行き、その時代を「消えた専業主婦」の時代と呼ぶ研究者もいるとのことであった。そして1971年のSeparate income tax assessment for wife and husband（夫婦分離課税方式）の個人単位（individual tax）の税制の導入が起爆剤となり、現在のような男女平等の社会への前進を促したことはみてきたとおりである。では、社会にある程度、形成されつつあった専業主婦層は、どのようにして個人単位の納税者になることができたのか？その質問の答えが、過渡期の政策としてのパートタイムジョブの奨励であった。これによって専業主婦も社会に出ることができ、納税者の義務を果たすことができるようになったというのである。

一方、日本も同じころ、パートタイム制度を積極的に活用している。しかしその目的はスウェーデンとは全く逆であった。実は専業主婦化が進んだと言われる日本の1960年代、既婚女性の就労化も同時に進んでいる。高度成長期の日本で専業主婦化が完成されたと言われるが、その実態は主婦労働者化だったのである²¹⁾。しかしその際、政府が誘導したのはパートタイム労働への移行であった。つまり1967年に創設された配偶者控除の制度は、世帯単位の税制を維持し、女性の就労形態をパートタイムの制度へ牽引するための装置でもあった²²⁾。短時間かつフレキシブルな時間を選択できる同制度によって、高度成長期を支える生産労働も、家族の“ケア”を請け負う再生産労働も、女性がともに担えることを可能にしたのである。さらに家計を預かる主婦という面から見ても、夫の被扶養者のままでいられ、税制度の優遇もある同制度は、魅力的な制度であった。しかし女性に納税を強わず、社会保険料も免除するこのシステムは、そのために女性を二流市民の地位に貶める。同制度は、経済界にとっては既婚女性を安価な賃金で雇用できる好都合な存在、また政府にとっても保育所の整備をはじめとした家族の“ケア”に

かわる福祉政策の費用を縮減できる格好の政策であった。そして偶然か必然か、それは結果的に日本型福祉社会への移行を容易にする土壌を用意したのである。

スウェーデンと日本において同じ時期に多くの女性たちの選択肢となったパートタイムではあったが²³⁾、日本では「」付の専業主婦化を促進し、スウェーデンのような男女平等な社会をめざすための過渡期の手段としてではなく全く逆の意図に利用された。そしてその結果、ジェンダーの視点から問えば、全く異なる社会をもたらすことになった。そのように考えると、日本がジェンダー平等な社会を築くために学ぶべき一つの点は、スウェーデンでその起爆剤となった個人単位の税制導入にあるといえよう。また実際に、1990年代後半から21世紀にかけて、そのようなスキャンジナ

ピアモデルを参考にした政策が検討されてきている²⁴⁾。しかしスウェーデンにおいても過渡期のはずのパートタイム従事者には相変わらず、女性が多いという現実がある (Statistics Sweden, 2010)。そしてその層が、家族の“ケア”労働の受け皿となっているのである。要するにパートタイマーという身分が女性を家族の“ケア”担当者として誘導していった状況はスウェーデンでも変わらない。このように“ケア”労働の脱ジェンダー化は、一筋縄ではいかない、さまざまな局面をもっている。ジェンダー公平な“ケア”労働政策の実現もまた容易ではない。困難な道のりではあるが、ジェンダー平等な福祉国家への道を歩むためにも、今後、共同研究をさらに進めて、有益な展望を示していきたい。

巻末参考資料 【Social Insurance in Sweden 2012】

All allowances

Förälder	Parenthood
Adoptionsbidrag – internationella adoptioner	Adoption allowance, international adoptions
Barnbidrag och flerbarnstillägg	Child allowance and large family supplement
Bostadsbidrag till barnfamiljer	Housing allowance to families with child
Föräldrapenning	Parental allowance
Graviditetspenning – tidigare havandeskapspenning	Pregnancy allowance
Jämställdhetsbonus	Equality bonus
Tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption	Temporary parental allowance at child birth or adoption
Tillfällig föräldrapenning vid vård av barn	Temporary parental allowance when caring for sick child
Tillfällig föräldrapenning vid vård av barn som fyllt 12 men inte 16 år	Temporary parental allowance when caring for child >12 but <16 years old
Tillfällig föräldrapenning LSS	Temporary parental allowance according to the Law on Support and Service
Tillfällig föräldrapenning här barnet är allvarligt sjukt	Temporary parental allowance when the child is seriously ill
Underhållsstöd	Maintenance support
Underhållsbidrag	Living cost contribution

Sjuk	Illness
Aktivitet ersättning vid nedsatt arbetsförmåga	Activity compensation
Aktivitet ersättning vid förlängd skolgång	Activity compensation for extended schooling
Aktivitet ersättning – aktiviteter vid aktivitet ersättning	Activities when receiving activity compensation
Arbetskadeförsäkring	Work injury assurance
Bostadstillägg till dig som har aktivitet ersättning eller sjukersättning	Housing allowance to those with activity contribution or health allowance
Närståendenpenning	Family compensation
Rehabiliteringsersättning	Rehabilitation compensation
Reseersättning i stället för sjukpenning	Travel compensation instead of sickness benefit

Sjukersättning	Sickness compensation
Sjuklön	Health salary
Sjukpenning	Sickness benefit
Smittbärappenning	Contamination payment
Statligt personskadeskydd	Governmental individual injury protection
Särskilt högriskskydd	Special high cost protection

Bostad	Housing
Bostadsbidrag till barnfamiljer	Housing allowance to families with children
Bostadsbidrag till unga utan barn	Housing allowance to young without children
Bostadstillägg till dig som har aktivitet ersättning eller sjukersättning	Housing allowance to those who have activity payment or sickness allowance

Funktionsnedsättning	Persons with disabilities
Arbetshjälpmedel	Work help equipment
Assistansersättning	Assistance contribution
Bilstöd	Car contribution
Handikappersättning	Disability allowance
Kontakt dagar för vissa funktionshindrade barn	Contact days for parents of certain children with disability
Vårdbidrag	Care payment

Utomlands	Abroad
Europeiska sjukförsäkringskortet – EU-kortet	European Health Insurance card
Förälder som bor/arbetar utomlands	Parent who live/work abroad
Sjuk vid bosättning utomlands	Illness when living abroad
Sjuk vid tillfällig vistelse utomlands	Illness when being temporary abroad
Söka sjukvård i EU/EES och i Schweiz	Health care in EU/EES
Söka tandvård i EU/EES och i Schweiz	Dental care in EU/EES
Utsändning till annat EU/EES-land eller till Schweiz för dig som är arbetsgivare eller arbetstagare	Placement to EU/EES country for employers or employees
Egen företagare som tillfälligt arbetar i annat EU/EES-land eller i Schweiz	Business owner temporary working in other EU/EES country

Tandvård	Dentistry
Abonnemangstandvård	Pre-paid dentist care plan
Allmänt tandvårdsbidrag	General dentistry support
Högekostnadsskydd för tandvård	High cost limit for dentist care
Söka tandvård i EU/EES och i Schweiz	Go to dentist care in EU/EES and Swiss

Arbetssökande	Employment applicants
Aktivitetsstöd	Activity support
Utvecklingsersättning	Development support

Militär utbildning	Military training
Familjebidrag, bostadsbidrag, näringsbidrag och begravningsbidrag	Family contribution, housing allowance, contribution to own business, funeral payment
Statligt personskadeskydd	

Ny i Sverige	New in Sweden (Immigrants)
Etableringsbidrag	Grant to start off in Sweden

出典：主に the Swedish Statistical Bureau の webpages と、年金については新聞（Dagens Nyheter (DN) = Daily News）のデータをもとにアンベッケン氏が作成した。英訳も同氏による。

【注】

1) 学術研究助成基金助成金（基盤研究（C））：“ケア”労働の社会化に関する国際比較研究—ジェンダー公平な福祉国家の実現に向けて—課題番号23530791、平成23年度～平成25年度、研究代表者 今井小の実。研究分担者の大塩まゆみ（龍谷大学）氏、寺本尚美（梅花女子大学）氏と本稿の筆者〔今井小の実、陳礼美（研究分担者）〕

の4名と、スウェーデン在住の研究協力者Els-Marie Anbäcken氏（Linköping University：昨年度まで研究分担者）とAnn-Britt Sand氏（Stockholm University）の合計6名で共同研究を行っている。

2) 上野（2011）は、『ケアの社会学』のなかで「ケア」を上位概念として用いたが、その理由を「これまで主として「育児」の意味に限定して使わ

- れてきたこの概念を、育児・介護・介助・看護・配慮などの上位概念として拡張して再定義することで、家事・育児に典型的にあらわれた「不払い労働」、のちに「再生産労働」と呼ばれるようになった分野に関わる理論が、すべて利用可能になるからである」(上野2011:45)と説明している。社会学者であり、主に英語圏の研究から入った上野と社会福祉界に身を置いてきた筆者たちとでは出発点である「ケア」のイメージが異なっている。しかし上位概念として「ケア」を用いること、またその問題意識は共通している。
- 3) たとえば深澤 (2003) 埋橋 (2003)。
- 4) たとえばドイツの状況については中野 (2003) に詳しく、アメリカについては今井 (2009) によって整理されている。
- 5) N. Fraser (1994)
- 6) N. Fraser (1994) の論文の最後をしめくくったのは、次のようなスウェーデンの労働大臣の言葉の引用であった。A good statement of the deconstructive vision come from Swedish Ministry of Labor: "To make it possible for both men and women to combine parenthood and gainful employment, a new view of the male role and a radical change in the organization of working life are required." (N. Fraser 1994: 613) 翻訳「スウェーデンの労働大臣からの素晴らしい脱構築の表明を引用する。「親らしさと有給の雇用を結ぶことを男女ともに可能にするためには、男性の役割への新しい視点と働く生活の急進的な改革が要求される」」
- 7) 宮本太郎は、脱家族化について、アンデルセンの研究 (Esping-Andersen (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press) を引用し「脱家族化とは、「社会政策が女性を自律的に「商品化」し、独立の家計を形成することができる程度」を指し、福祉政策の展開によって主要には女性がいかに介護・育児負担を軽減され、自立の基盤を獲得しているかを測る指標であった」と説明している (埋橋2003)。
- 8) 「行政施策トピックス」(2011年12月5日) 内

- 閣府男女共同参画局
- 9) 「行政施策トピックス」(2011年12月5日) 内閣府男女共同参画局
- 10) 大塩 (2012)
- 11) 「第3章 我が国の少子高齢化・人口減少と東アジアの新たな経済的繁栄を目指した経済統合」『2005年版通商白書』経済産業省HP
- 12) 1950年代には高齢化率が既に10%を超え、1980年代には17%に達しており、先進諸国でも高齢化が早かったといわれる (伊澤2006: 33-34)。
- 13) 両親手当とは、出産・育児の間の休業に対し、最大480日分の手当が支給される制度である。
- 14) なおサンド氏の報告は英語で行われ、県と市と訳したが、伊澤によればスウェーデンで日本の県に相当する広域自治体はランスティング、そして日本の市町村に相当する基礎的自治体はコミューンが該当する。国、ランスティング、コミューンの役割についても伊澤 (2006) の文献が参考になる。
- 15) OECDの資料では「Paid Kin Caregiver」という英語表記が使われていたが、ここではサンド氏の英語表記に従っている。なお同様に、他の制度についても、いくつかの情報で英語表記が異なるものがあったが、すべてサンド氏の表記に従った。
- 16) A. Sand (2007)
- 17) 今井 (2012)
- 18) Board of Health and Welfare 2011
- 19) Nososko 2010
- 20) サンド氏は、近刊の著書 (Teppo Kröger and Sue Yeandle (eds) *Combining paid work and family care: Policies and experiences in international perspective*, Oxford Policy Press. Forthcomming (autumn 2012 or spring 2013) chapter: Anu Leinonen and Ann-Britt Sand, Reconciling partner care and paid work in Finland and Sweden: Challenges and coping strategies) で、他の国では従来から研究蓄積があったがスウェーデンではこれまでなかったこの分野の研究として、就労と介護のコンビネーションが重要だということを強調する予定である。

21) この分析は上野（1982）によるが、宮下と木本（2010）では「既婚女子がパートタイム労働者として大量に雇われていくのは、低成長期以降の現象」（宮下/木本2010:272）だとしている。だが同じ論文のなかで宮下と木本は「1960年代には女性の職場への大量進出が起き、定着化する方向が生まれてきた。しかし、相対的高学歴層が雇用されるホワイトカラー職場においては、60年代半ば頃には女性の職位の低位固定化、短期勤続化の動きができあがっていった。女性にとっての昇進見通しも不透明なものとなっていくなかで、結婚退職規定や結婚退職時の退職金優遇措置が、女性を退職へと誘っていったのである。高学歴女性の職場にあっては、「女子特性論」や「女性が働くのは結婚まで」という規範が大きな力をもつようになっていき、高学歴女性がむしろ早期に退職に向かうという独特の状況がつくられたのはこの時期だったのではないかと考えられる。この時代の「主婦化」は、この層を中心に担われたのではないだろうか」（宮下/木本2010:271）と分析している。要するにパートタイマー制度は、この時代に結婚・育児で早期退職した女性が再び就労する際の受け皿として機能したのであり、その土壌は配偶者控除（1961年創設）として用意されていたのである。

22) 橋本（1996）を参照のこと。

23) もちろん、日本のパートタイムのあり方は諸外国のように単なる時短だけを意味せず、非常に不安定な立場にあることも考慮しなければならない。

24) 大沢（2004）

【参考文献】

- ・ Ann-Britt M.Sand, (2007) “The Value of the Work-on Employment for Family Care in Sweden” (295-317p), in edited by Isabella Paolette, *Family caregiving for older disabled people: relational and institutional issues*, Published by Nova Science Publisher, Inc. New York.
- ・ Nancy Fraser, (1994) “After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State,”

POLITICAL THEORY (Volume 22, Number 4/ November)

- ・ Statistiska centralbyran Statistics Sweden, *Women and Men in Sweden: Facts and figures 2010*.
- ・ 秋朝礼恵 (2010)「スウェーデンの児童ケアサービス拡充期における財源調達に関する一考察—1975年政府案の背景と思想—」〈特集：諸外国の就学前教育・保育サービス—子どもの「育ち」を保障する社会のしくみ—〉『海外社会保障研究』 Winter 2010 No.173.
- ・ 伊澤知法 (2006)「スウェーデンにおける医療と介護の機能分担と連携—エーデル改革による変遷と現在—」海外社会保障研究 Autumn 2006 No. 156
- ・ 一番ヶ瀬康子・小野寺百合子著 (1972)『改訂版 スウェーデンの社会福祉』全国社会福祉協議会
- ・ 一番ヶ瀬康子編 (1975)『入門 女性解放論』亜紀書房
- ・ 今井小の実 (2009)「女性の社会進出と社会事業の専門職化—アメリカの“ソーシャルワーク”の誕生を通して—」同志社大学社会学会『評論・社会科学』第87号
- ・ 今井小の実 (2012)「ジェンダー公平な福祉国家に向けて—“ケア”労働の脱ジェンダー化のために N.フレイザーのモデルに着目して—」芝野松次郎・小西加保留編著『社会福祉学への展望』相川書房。
- ・ 上野千鶴子編 (1982)『主婦論争を読む I』勁草書房
- ・ 上野千鶴子 (2011)『ケアの社会学—当事者主権の福祉社会へ—』太田出版
- ・ 埋橋孝文編著 (2003)『講座福祉国家のゆくえ ② 比較のなかの福祉国家』ミネルヴァ書房
- ・ 大沢真理編著 (2004)『叢書現代の経済・社会とジェンダー第4巻 福祉国家とジェンダー』明石書店
- ・ 大塩まゆみ (2012)“Towards rebuilding sexual equality in society: A comparison of the Japanese ‘male-bread winner model’ and the Swedish ‘universalmodel’” (ポスター発表英文配布資料) in Social Work Social Development

2012: Action and Impact Conference.

- ・ 落合恵美子 (2011)「趣旨」〈特集：高齢女性の所得保障：年金を中心に〉『海外社会保障研究』 Summer 2011 No.175.
- ・ G. エスピン・アンデルセン / 岡沢憲英・宮本太郎監訳 (2001)『福祉資本主義の三つの世界—比較福祉国家の理論と動態—』ミネルヴァ書房
- ・ G. エスピン・アンデルセン / 渡辺雅男・渡辺景子訳 (2001)『福祉国家の可能性—改革の戦略と理論的基礎—』桜井書店
- ・ 京極高宣 (1986)「スウェーデンにおける社会福祉の動向」『海外社会保障情報』76号
- ・ 訓覇法子 (2010)「スウェーデンの“EDUCARE”モデルの形成家庭と政策視座」『海外社会保障研究』 Winter 2010 No.173. 同上誌.
- ・ 斉藤弥生 (2011)「スウェーデンにおける女性高齢者の所得保障：年金を中心に」『海外社会保障研究』 Summer 2011 No.175.
- ・ Chen, L.[陳礼美] (2010)「グローバリゼーションと高齢者福祉への影響」『ソーシャルワーク研究』36 (3).
- ・ 中野智世 (2003)「社会福祉専門職における資格制度とその機能—「資格化」とボランティアの間で—」(望田幸男編『近代ドイツ=資格社会の展開』名古屋大学出版会)
- ・ 橋本宏子 (1996)『女性福祉を学ぶ』ミネルヴァ書房
- ・ 深澤和子 (2003)『福祉国家とジェンダー・ポリティックス』東信堂
- ・ 宮下さおり / 木本喜美子 (2010)「女性労働者の一九六〇年代—「働き続ける」ことと「家庭」とのせめぎあい」大門正克編『高度成長の時代1 復興と離陸』大月書店

An examination of A. Sand's report on
"Reconciliation of paid work and family care in Sweden"

Konomi Imai *¹ Chen Li-Mei *²

ABSTRACT

This paper examines the programs in Sweden for working family caregivers who provide care for their older family members. Current findings reveal that family members are increasingly providing care for their older adults despite the socialization of long-term care in Sweden. A review of Sand's report and other literature from Sweden indicate that possibilities for individuals to lay claim to formal long-term care is dwindling, and a structured social policy is warranted to protect the social rights to keep paid work, especially for women who continue to do much of the informal caregiving in Sweden. Just like Sweden, Japanese women are the primary providers of informal caregiving for their older family members. The review focuses on the gender content of the social provision for informal caregivers in Sweden, especially on access to paid work and shared caregiving responsibilities between the sexes, and analyzed in its applicability for Japan.

Key words: gender, family care, paid work

* 1 Professor, School of Human Welfare Studies, Kwansei Gakuin University

* 2 Associate Professor, School of Human Welfare Studies, Kwansei Gakuin University